

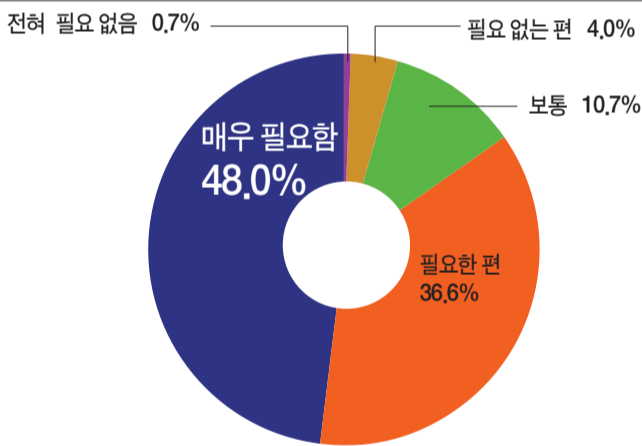
85% “임명동의제 필요하다”

83% “임명동의제 폐기 막아야 한다”

사측이 대내외적으로 비판에 직면했을 때마다 주구장창 떠들기만 했던 “소유 경영 분리, 방송의 공적책임 강화, 공정성 실현”을 구문이 아닌 현실에서 실현하기 위한 최소한의 장치가 ‘임명동의제’였다. 이를 일방적으로 파기한 사측에 대해 구성원들은 한목소리를 냈다.

지난 7월 26일부터 나흘간 진행된 ‘전 조합원 인식조사’에서 설문 참여 조합원 84.6%가 “임명동의제가 필요하다(매우 필요하다 48%, 필요한 편 36.6%[표1])”고 응답했다. 사측의 모략과 편취에도 구성원들은 소유 경영 분리와 공정방송 실현을 위해 임명동의제가 필요하다고 분명하게 목소리를 낸 것이다.

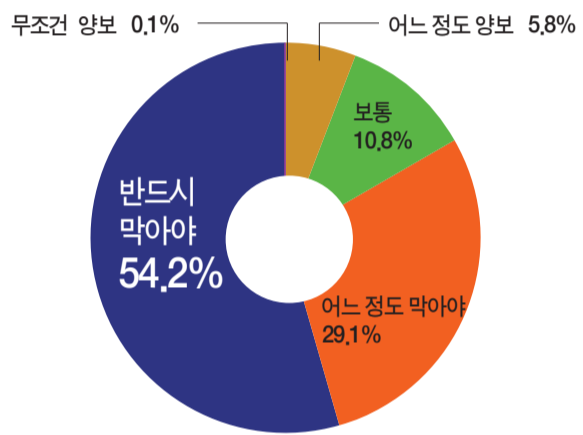
[표1] 임명동의제 인식



임명동의제는 2017년 10.13 합의를 시작으로, 2018년 ‘단체협약서’에 못 박혔다. 이는 노사가 숙의한 결과 이상의 의미를 가지고 있다. 구성원과의 약속 이상의 가치를 지니고 있다는 걸 노사 모두 인정하고 있다. 그동안 끊임없이 지탄받았던 ‘대주주의 전횡, 방송의 사유화, 불공정성’을 끊어내자는 대국민 선언이었다. 구성원들은 이런 약속을 잊지 않았기에 한 목소리를 낸 것이다.

임명동의제의 가치를 허물려는 사측의 시도에 대해서도 83.3%[표2]가 “막아내야 한다”며 강력하게 요구하고 나선 것도 같은 맥락이다. 임명동의제 도입 당시 사측은 “방송의 공정성과 독립성을 강화하는 획기적인 조치”라며 보도 자료까지 내며 치켜세웠다. ‘소유 경영 분리의 선진적 모델’이라는 의미 부여를 했던 것도 사측이었다. 기록으로 남겨진 이런 말들을 사측은 애써 잊고 외면하려하지만, 구성원 모두는 정확하게 기억하고 있다는 걸 이번 조사 결과는 명확하게 보여주고 있다.

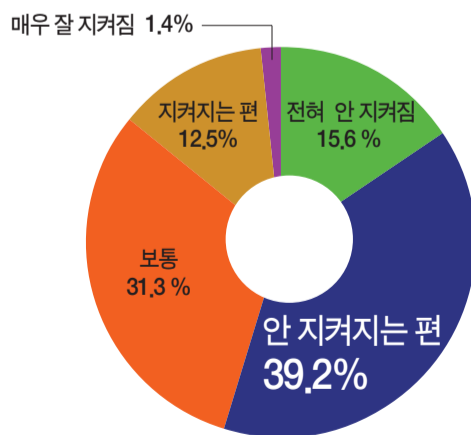
[표2] 사측의 임명동의제 폐기 시도 노조 대응



절대 다수의 구성원들이 임명동의제 필요성을 거듭 요구하며 폐기 시도를 막아야 한다고 외치는 건 냉철한 현실 인식에 기인한다. ‘단순한 선언적 요구나 당위적인 응답’이 아니라는 것이다. 이번 조사에서 이런 공감대가 정확하게 확인됐다.

많은 조합원들이 임명동의제가 도입된 이후에도 여전히 소유 경영 분리에 대한 현실적 위기감을 체감하고 있었다. “SBS의 소유 경영분리가 지켜지지 않고 있다”는 응답은 54.8%[표3]로 “지켜진다(13.9%)”는 답변보다 4배 가까이 나타났다. 소유 경영 분리 제도를 강화해도 모자랄 판에 임명동의제마저 없애겠다고 나선 사측 행태가 얼마나 퇴행적인지를 보여주는 것이다.

[표3] 소유 경영 분리



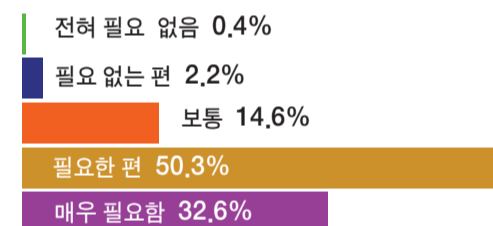
<관련 내용 2,3면>

“경영진 감시 견제 필요하다” 구성원 한 목소리 70% “TY홀딩스는 소유 경영 분리에 부정적”

지난해 말부터 단계적으로 자행된 사측의 퇴행적 시도에 대해서도 구성원들은 일침을 가했다. 응답자 82.9%[표4]가 “중사자의 경영진 감시와 견제가 필요하다”며 경고하고 나섰다. 사측은 “지금까지 방송독립을 잘 실현했다”는 태도로 일관하며 제도를 부정하고 있지만, 정작 구성원 절대다수는 그 말을 믿을 수 없다고 말하고 있다.

1990년 창사 이래, 공정성을 의심받고 대주주 개입 논란이 반복됐던 현실을 구성원들이 잊지 않았기 때문이다. 여전히 재발 가능성이 높고 현재도 위태한 상황이라는 인식도 지배적이다. 소유 경영 분리는 경영진의 의지나 공허한 말만으로는 결코 달성될 수 없다는 걸 구성원들은 경험으로 체득했기에 더 확실한 감시 견제 장치가 필요하다고 응답한 것이다.

[표4] 중사자의 경영진 감시 견제 필요성



“TY홀딩스 소유 경영분리에 부정적 70%”

“보도 공정성, 제작 자율성에 부정적 60% ↑”

“SBS와 자회사에 어떠한 변화가 생기거나, 불이익이 발생하는 일은 없습니다”

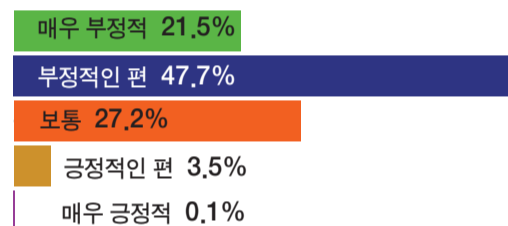
지난해 TY홀딩스 전환에 앞서 사측이 사내 게시판에 공언한 내용이다. 구성원들에게 한 약속이자, 나아가 시청자와 시민사회에 대한 약속이기도 했다. 그러나 사측은 최대주주 변경 사전 승인(20년 6월)과 재허가(20년 12월)를 받자마자, 곧장 10.13 합의를 무효화(21년 1월)시키더니 단체협약마저 해지 통고(21년 4월)했다.

사측의 이런 행태에 대해 구성원들은 이렇게 말하고 있다. 응답자 69.2%[표5]가 “TY홀딩스 체제에서 SBS의 소유 경영 분리가 악영향을 받을 것”이라고 답했다. “보도의 공정성에 나쁜 영향을 줄 것”이라는 응답도 65.7%[표6], “제작 자율성을 침해할 것”이라는 응답 역시

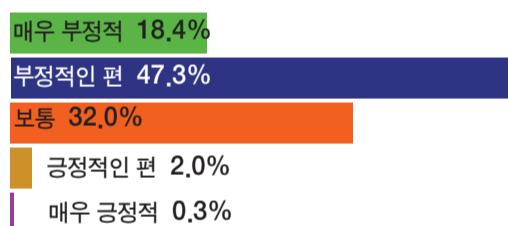
61.4%[표7]에 이른다. TY홀딩스 체제가 “공정적”이라고 답한 비율은 채 5%도 되지 않았다.

이는 사측이 소유 경영 분리에 대한 진정한 의지 없이 TY홀딩스 체제를 맞이하고, 최소한의 장치였던 ‘임명동의제’마저 파기하려한 결과다. 대주주와 사측은 체제 전환 전 ‘발전과 미래’를 섞어가며 감언이설 했지만, 현실은 ‘퇴보’였다는 사실을 구성원들이 목도했기 때문이다.

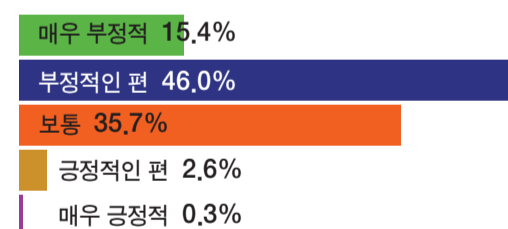
[표5] TY홀딩스 체제 영향- 소유 경영 분리



[표6] TY홀딩스 체제 영향- 보도 공정성



[표7] TY홀딩스 체제 영향- 제작 자율성

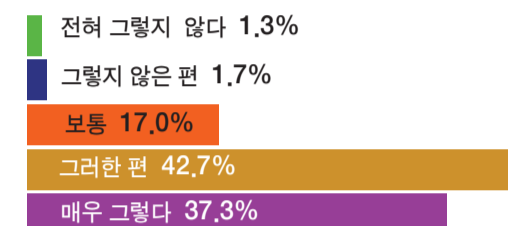


“대주주 빈약한 투자.. SBS의 미래 불안 요소”

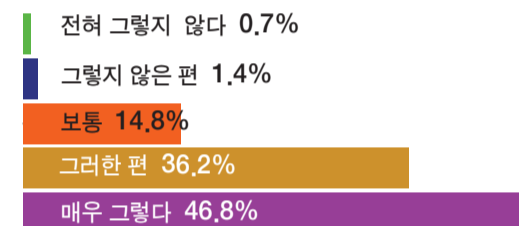
“경영진 견제 감시.. 제일 필요한 건 임명동의제”

조합원들은 SBS의 건강과 미래를 걱정하고 있지만, 대주주와 경영진에 대한 신뢰는 턱없이 부족한 것으로 나타났다. 조합원들은 SBS의 미래 불안 요소로 “대주주의 빈약한 투자(80%[표8])”와 “경영진의 단기 실적주의”(83.0%[표9])를 대표적으로 꼽고 있다.

[표8] 미래 불안 요인-대주주의 빈약한 투자



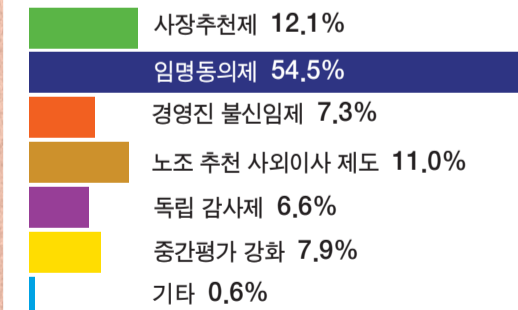
[표9] 미래 불안 요인-경영진의 단기 실적주의



당연하고 합리적인 구성원들의 이런 문제 제기에 사측은 “잘 될 거다”라는 공허한 말만 반복할 게 아니라 불안과 우려를 없앨 수 있는 대안을 제시해야 한다. 이는 경영진에 부과된 당연한 책무이다. 이런 책무 수행을 위해 구성원 절대 다수는 “경영진에 대한 감시 견제”를 요구하고 있다.

그리고 그 수단으로 임명동의제를 1순위[표10]로 꼽았다. 한 발 나아가 ‘사장추천제 도입’을 요구하는 목소리도 상당했다. ‘말’만으론 “공정방송, 소유 경영 분리”가 이뤄질 수 없다는 게 사측의 행동으로 실증됐으니, 더 강한 제도적 담보 장치가 필요하다고 구성원들이 요구하는 것이다.

[표10] 경영진 견제 감시 위해 가장 필요한 것-1순위



많은 조합원들은 회사의 경영 상태와 재무 건전성을 감시 견제할 수 있는 최소 장치인 ‘노조 추천 사외이사 제도’도 거듭 필요하다고 말하고 있다. 하지만, 안타깝게도 사측은 지난 1월 10.13 합의를 파기하면서 사외이사과 감사위원 전부를 사측 인사로만 채워 넣은 상태다.

“미래 아닌 과거 회귀 원하는 사측..모두에게 불이익” “조합원 뜻 모아 대화 이어나갈 것..회사도 답해야”

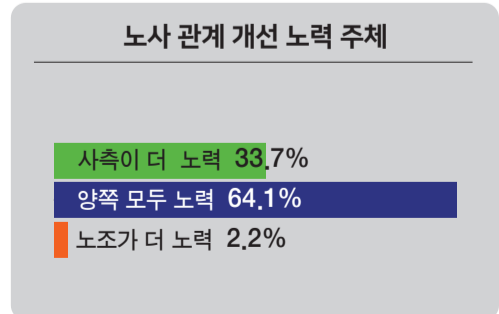
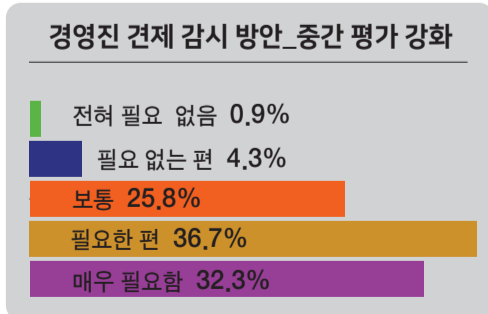
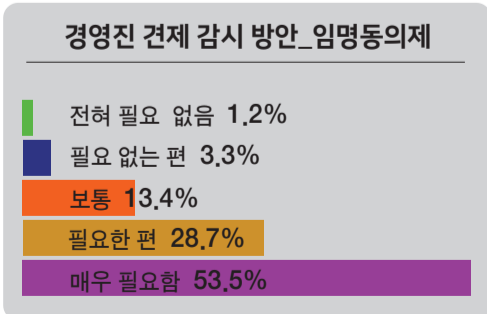
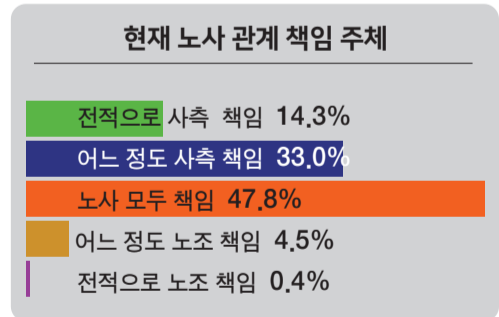
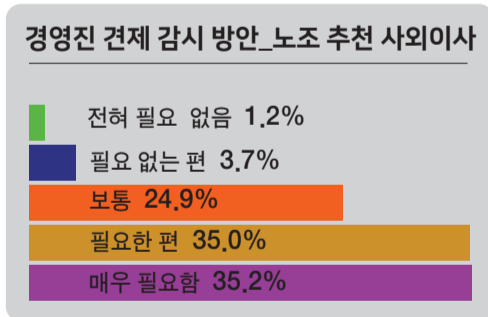
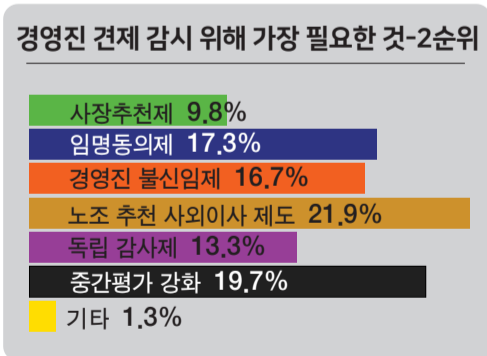
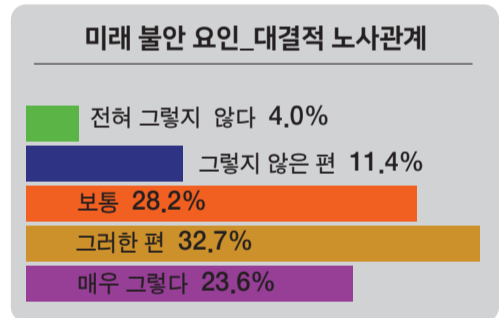
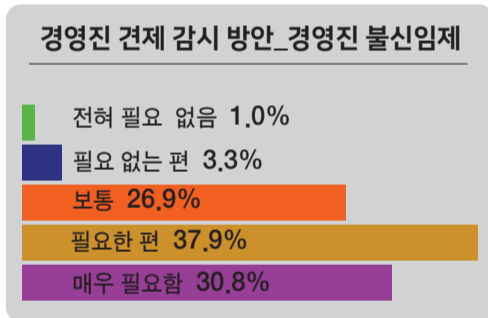
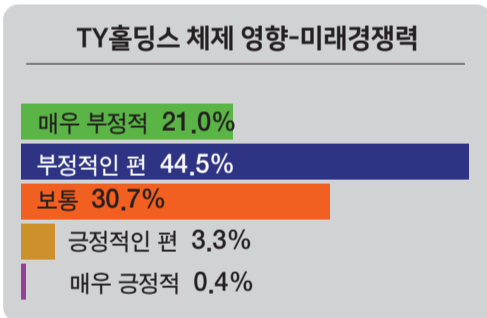
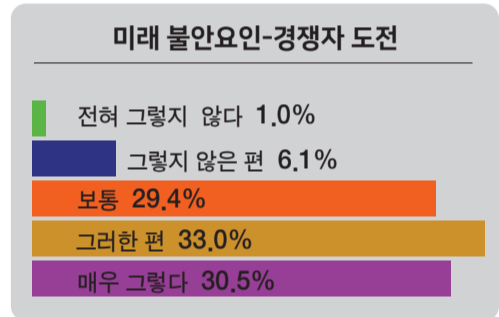
지난해 6월 TY홀딩스 조건부 승인에 앞서 대주주는 “투명성 확보와 편성권 독립을 위한 소유 경영 분리 원칙의 성실한 준수”와 “SBS 공적책임, 공정성, 공익성 제고”를 방송통신위원회와 시민사회를 상대로 약속했다. ‘수준이나 정도를 끌어 올린다’는 제고(提高)의 사전적 의미를 사측도 모르진 않을 텐데, 제고는 기대할 수 없고 현상 유지는커녕 퇴보만 했다.

오래 전 사측의 표현을 빌려 “미디어 빅뱅시대에 한마음으로 미래를 개척”해야 할 때인데, 사측은 과거로 회귀하자고 한다. 이는 그 누구에게도 이익이 되지 않는다. ‘공동체 SBS’를 위해 노사간 지난한 논쟁, 때론 감정싸움, 치열한 숙의 끝에 어렵게 합일점을 찾아 내린 결론을 다시 원점 논의하는 건 소모적일 뿐이다. 미래가 아닌 과거로 향하는 퇴행일 뿐이다.

“왜 이 논의를 다시금 해야 되는가”는 근본적 의문과 자괴감에도 SBS노동조합은 지금까지 사측과 대화를 이어나갔다. 앞으로도 중심을 잡고 진실 되게 문제를 풀어나갈 것이다. 이번 인식 조사에서 확인된 조합원의 뜻과 하나 된 힘을 노조는 무겁게 받아들인다. 사측도 더 늦기 전에 구성원들의 목소리에 귀를 기울이고 제대로 답해야 한다.

<조합원 인식 조사 주요 결과>

조사일자 : 2021년 7월 26일~29일(4일간)
 조사대상 : SBS본부 조합원 1,105명
 조사방법 : 모바일 이용 온라인 설문조사
 유효표본 : 694명(참여율 62.8%)
 조사기관 : 우리리서치



노동조합이 시원하게 쏩니다!

덥고 습한 날씨, 산과 바다로 훌쩍 떠나기도, 친구와 커피 한 잔도 힘든 요즘, 전 국민에게 기쁨과 감동을 주는 이들이 있습니다. 올림픽에 출전해 뜨겁게 도전하는 세계 각국의 선수들만이 아닙니다. 이들의 땀 한 방울 하나까지 시청자들에게 보여주고 설명해주는 우리 동료들입니다.

SBS노동조합은 올림픽 중계를 위해 화면 밖에서 밤낮없이 땀 흘리는 동료를 위해 시원한 커피와 달콤한 쿠키를 준비했습니다. 여러모로 예년보다 힘든 이번 여름에 시원한 바람이 되어준 조합원분들 다시금 감사드립니다~



2021년 상반기 공정언론실천상



〈모범택시〉 제작진



〈그것이 알고 싶다〉 제작진



〈사회부법조팀〉



〈탐사부 끝까지판다팀〉

2021년도 상반기 공정언론실천상은 〈모범택시〉를 제작한 박준우 강보승 이소은 님, 〈그것이 알고 싶다: 단칸방의 유령들〉을 제작한 이현택 황채영 유진훈 님, 〈이용구 전 차관 택시기사 폭행 및 거짓증언 요구〉를 보도한 사회부법조팀 정윤식 배준우 손형안 원종진 홍영재 안희재 님, 〈월성 원전 폐쇄 의혹 연속보도〉의 탐사보도부 끝까지판다팀 박상진 김도균 소환욱 배문산 님이 수상했습니다. 수상자분들이 흘린 땀과 노력의 결과물 덕분에 사회는 조금이라도 건강해졌고, SBS의 위상이 다시금 올라갔습니다. 감사합니다.

노동조합 새집행부 인사드립니다



김병길
사무처장

지금까지는 프로그램 제작의 일선에서 어디선가 누군가에 무슨 일이 생기면 늘 이야기에 귀 기울여 듣고 도움이 되는 방향을 찾고자 노력해왔습니다. 지금부터는 조합의 일선에서 어디선가 누군가에 무슨 일이 생기면 그곳이 어디든 가리지 않고 찾아뵙겠습니다. 모든 조합원들의 이야기를 귀 기울여 듣고 함께 고민하겠다는 마음으로 주어진 임기동안 최선을 다 하겠습니다.



권지윤
공정방송실천위원장

그동안 취재 현장에서 많은 노동자들을 만나고 그들의 목소리를 기사에 반영했습니다. 주어진 임기 동안엔 바로 옆 우리 동료들의 목소리를 충실히 듣겠습니다. 널리 배우고 자세히 묻고 신중하게 생각하고 진실하게 행동하겠습니다. 편성 취재 제작에 있어 독립성과 자율성, 객관성과 공정성이 명시된 'SBS방송편성규약과 보도준칙'이 잘 지켜질 수 있도록 노력하겠습니다.